



Canadian Human Rights Tribunal

**2000-2001
Estimates**

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

Part III – Departmental Expenditure Plans which is divided into two components:

- (1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before 31 March and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- (2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2000

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: <http://publications.pwgsc.gc.ca>


Catalogue No. BT31-2/2001-III-104

ISBN 0-660-61221-6

Canadian Human Rights Tribunal

2000–2001 Estimates

A Report on Plans and Priorities

A handwritten signature in black ink, reading "Anne McLellan". The signature is fluid and cursive, with the first name "Anne" and last name "McLellan" clearly distinguishable.

Anne McLellan
Minister of Justice



Table of Contents

Section I: Messages	1
A. Chairperson's Message	1
B. Management Representation	3
Section II: Departmental Overview	5
A. Mandate, Roles and Responsibilities	5
B. Objectives	8
C. External Factors Influencing the Department	8
D. Departmental Planned Spending	10
Section III: Plans, Results and Resources	11
A. Business Line Objective.	11
B. Key Results Commitments	14
Section IV: Financial Information	15
Section V: Other Information	17
Contacts for Further Information and Web Site	17
Legislation and Associated Regulations Administered	17
Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports	17



Section I: Messages

A. Chairperson's Message

The past year has been a time of transition for the Canadian Human Rights Tribunal. With amendments to the *Canadian Human Rights Act* having come into effect on July 1, 1998, we have now completed our first full year of operations as a permanent Tribunal.

One of the stated reasons for the restructuring of the human rights adjudication process at the federal level was the desire to create a truly expert body for the determination of human rights complaints. To enhance the expertise of the Tribunal and to encourage both fairness and efficiency in the hearing process, we provided the members of the new Tribunal with three weeks of comprehensive training. During these sessions, members received specialized training in substantive human rights law, as well as in managing a hearing, evidentiary rules, decision writing, and mediation theory and skills. The training was intended to increase the level of expertise of the Tribunal, as well as to provide members with a sound understanding of their role in providing parties with a consistent and impartial hearing process. I was very pleased with the commitment and enthusiasm demonstrated by the members during the training sessions.

The Tribunal undertook a number of initiatives over the last year in an effort to improve our process. These include the development and implementation of Rules of Procedure for hearings, Mediation Rules, changes to the case planning process, and an increased level of case management.

Mediation provided by the Tribunal has again had a significant impact on the Tribunal's workload. Many cases are now being mediated and a high rate of settlement is being achieved. A recent survey of stakeholders discloses a very high degree of satisfaction with the Tribunal's mediation initiatives. The resolution of disputes through mediation has many positive attributes, not the least of which is significant cost savings to the taxpayer. Experience has shown, however, that the publicity associated with Tribunal hearings and decisions serves a significant educational function. Questions have been raised as to whether the resolution of a significant proportion of cases coming to the Tribunal behind closed doors and on a confidential basis addresses the public education aspects of proceedings under the *Canadian Human Rights Act*. We have asked the Canadian Human Rights Act Review Panel, under the leadership of the Honourable Gérard La Forest, to examine this issue and to provide us with the benefits of their wisdom on the subject.



In the last year, a significant number of cases settled prior to a hearing — many as a result of mediation, others by the parties on their own. Many of these cases had been scheduled for several weeks of hearing and were settled shortly before the hearing was to commence. This makes it very difficult to use the freed-up time effectively. As a result, we have reviewed our case scheduling procedures to ensure that full-time Tribunal members are better utilized.

What the future will hold for the Tribunal is a difficult question to answer. The Canadian Human Rights Act Review Panel is scheduled to report to the Minister of Justice in the spring of 2000. The Review Panel's recommendations and the government's legislative response to those recommendations may well establish new roles and responsibilities for the Tribunal in the future. We look forward to the Panel's recommendations for improvements to the human rights process.

B. Management Representation



Report on Plans and Priorities 2000–2001

I submit, for tabling in Parliament, the 2000–2001 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Canadian Human Rights Tribunal.

To the best of my knowledge, the information:

- Accurately portrays the mandate, plans, priorities, strategies and planned results of the organization.
- Is consistent with the disclosure principles contained in the *Guidelines for Preparing a Report on Plans and Priorities*.
- Is comprehensive and accurate.
- Is based on sound underlying departmental information and management systems.

I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP's production.

The Planning and Reporting Accountability Structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

Name:

Date:

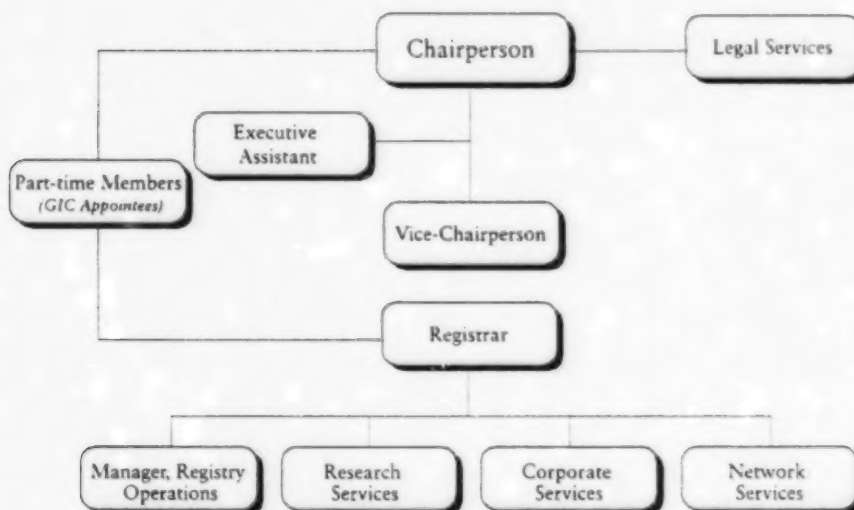
February 23, 2000



Section II: Departmental Overview



Departmental Organization Chart Canadian Human Rights Tribunal/ Employment Equity Tribunal



A. Mandate, Roles and Responsibilities

Although the *Canadian Human Rights Act* was amended by Parliament in 1998 to create a smaller permanent Tribunal, our role and obligations to Canadians remain the same. The amendments to the Act were directed at creating a more specialized and expert Tribunal to deal with their increasingly complex cases. We are fortunate that Tribunal members are skilled, knowledgeable and competent. They meet the ever-increasing challenge of protecting individual rights in a complex and diverse society.

The Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body created by Parliament to publicly inquire into complaints of discrimination and to decide if particular cases have contravened the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). Only the Tribunal may legally decide if there has been a discriminatory practice. The Tribunal's decision is based on (often conflicting) evidence and the law. If it finds discrimination has occurred, the Tribunal decides on the



appropriate remedy to prevent future discrimination and to compensate the victim of the discriminatory practice.

The vast majority of discriminatory acts are not malicious. Most problems arise from long-standing systemic practices, legitimate concerns of the employer, or conflicting interpretations of the statutes and precedents. As highlighted in the Auditor General's Report in September 1998, very few cases are clear-cut, and the evidentiary and legal issues are extremely complex. As a result, the Tribunal's members frequently put in long hours analysing evidence and the law before reaching their conclusions.

The Tribunal may inquire only into complaints referred to it by the Canadian Human Rights Commission, usually after the Commission itself has completed a full investigation. The Commission resolves most cases without the Tribunal's intervention. Cases referred to the Tribunal generally involve complicated legal issues, new human rights issues, unexplored areas of discrimination, or multifaceted evidentiary complaints that must be heard under oath.

The Canadian Human Rights Tribunal is not an advocate; that is the role of the Canadian Human Rights Commission. The Tribunal has a statutory mandate to apply the *Canadian Human Rights Act*, based on the evidence presented and on current case law. Decisions of the Tribunal may be reviewed by the Federal Court of Canada.

The Tribunal's responsibilities were expanded in 1996 with the proclamation of the *Employment Equity Act*. As well as being the Canadian Human Rights Tribunal, it is also the Employment Equity Review Tribunal. Hearings under this Act are expected to begin in 2000. The Tribunal is drafting guidelines and rules of procedure to deal with this new area of responsibility. A group of potential stakeholders will review and comment on the draft rules prior to publication in the *Canada Gazette*.

The Tribunal continues to increase the number of cases sent to alternative dispute resolution (ADR). Introduced in 1996, ADR has proven to be very successful. In the first year, 12 complaints were referred to mediation, six of which were settled. In 1997, 19 complaints went to ADR. Sixteen of those were settled and only one is still pending. Only two complaints proceeded to the hearing stage. Generally, parties involved in the process have been pleased to avoid having the Tribunal impose a solution on them. ADR saved the Tribunal \$75,000 in 1996, \$705,000 in 1997, \$203,000 in 1998 and \$230,000 in 1999.

Because the terms of ADR settlements remain confidential, however, ADR may not always serve the public interest on a wider social level. Tribunal case decisions tend to set precedents and can have broad social implications. Therefore, while the complainant may be well served by mediation, others who confront similar conditions cannot benefit because the settlement remains confidential. With this in mind, the Tribunal is reviewing the ADR process to determine its effect on the principles of social justice and its effectiveness in meeting the needs of all parties.

The Canadian Human Rights Tribunal consists of two parts: the members and the Registry. The Tribunal is composed of up to 15 full- and part-time members appointed by the Governor in Council. By statute, the Chair and Vice-Chair must be full-time members. This is a change from earlier years when the Panel comprised 50–60 part-time members. The backgrounds of members vary, but most have legal training and all must have experience in and sensitivity to human rights issues. The Tribunal Registry provides full administrative support services to the members and is responsible for planning and organizing the hearing process.

The Tribunal deals with matters concerning employment or the provision of goods, services, facilities or accommodation. The CHRA makes it illegal for anyone to discriminate against any individual or group on the ground of:

- race
- national or ethnic origin
- colour
- religion
- age
- sex (including pregnancy)
- family status
- marital status
- disability
- conviction for an offence for which a pardon has been granted
- sexual orientation

The Tribunal's jurisdiction covers matters that come within the legislative authority of the Parliament of Canada. This includes federal government departments, agencies, banks, airlines, and other federally regulated employers and providers of goods, services, facilities and accommodation. In employment equity matters, the legislation applies only to employers with more than 100 employees.

The Tribunal's decision-making process must remain clearly independent and impartial, offering fair process to all parties. Tribunal members make



decisions solely on the merits of the individual complaints and on the evidence presented at the hearing.

The Registry's activities are entirely separate from the decision-making process. The Registry is accountable for the resources allocated by Parliament. It plans and arranges hearings, acts as liaison between the parties and members, and gives members the administrative support they need to carry out their duties. It must provide high-quality, effective services to the Canadian public.

To control costs while maintaining services, the Registry regularly monitors and adjusts its procedures and practices. At the same time, it has to deal with varying numbers of cases — some of which are highly complex and require hearings in different locations. The Registry has no control over the number, location or duration of these hearings. Under these circumstances, providing support to the Tribunal and services to the public while staying within a fixed budget is often a challenge.

B. Objectives

The Tribunal's objective is to interpret, apply and uphold the human rights of Canadians, in accordance with the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*, through properly conducted hearings and fair decisions.

The Registry's objective is to support the Tribunal in its operations, to help ensure its independence and impartiality, and to create a positive environment in which members can fulfil their responsibilities.

C. External Factors Influencing the Department

The Canadian Human Rights Tribunal operates in the following areas:

- **public expectations and concerns** — The Tribunal recognizes the significance and consequence of its decisions for employers and individuals. Therefore, the Tribunal's functions are carried out with diligence and open-mindedness to ensure equity and fairness to all.
- **government commitments** — The Tribunal shares the government's commitment to human rights and fairness in the workplace. The government's human rights legislative initiatives are reflected in the Tribunal's decisions.

- **decentralization** — As a small, Ottawa-based, independent body, the Tribunal feels no direct effect as a result of decentralization. Under statute, members are appointed on a regional basis.
- **technological advances** — The Tribunal is continuing to modernize its technology systems to allow improved access to the Tribunal's public documents by the members, its clients and the general public.

Other External Factors

Review of the Act

In April 1999, the Minister of Justice announced the creation of a panel of experts to review the *Canadian Human Rights Act*, chaired by former Supreme Court Justice, Gérard La Forest. The Panel's mandate is to review the role of the Commission, the role of the Tribunal and designated provisions of the Act to improve the process of resolving human rights disputes.

We endorse the Minister's direction. The Review Panel will submit its recommendations to the Minister in April 2000.

Although there have been many changes to the *Canadian Human Rights Act* since its introduction in 1978, no one has yet completely reviewed the legislative mandate of the Commission and the Tribunal. Previous changes have been made as a result of court decisions requiring amendments to the legislation. A complete review will enable Parliament to bring the *Canadian Human Rights Act* up to date, to respond to today's current trends on human rights issues.

The effect on the Tribunal is difficult to predict. The Panel has not announced its recommendations. However, we do agree that change is required. The Tribunal has agreed to cooperate with the Panel and provide the information it needs to complete this difficult task. Adjudicating human rights issues has become much more complicated over the past few years. Another area needing to be addressed is judicial review, as it relates to the process for the Tribunal, its authorities and ability to enforce its decisions.

New Initiatives in 2000

The following Tribunal initiatives will continue in the upcoming year:

- continued training for members
- timeliness
- mediation
- technological assessments

D. Departmental Planned Spending

(\$ Thousands)	Forecast Spending 1999-2000*	Planned Spending 2000-2001	Planned Spending 2001-2002	Planned Spending 2002-2003
Budgetary Main Estimates	4,018	3,527	2,847	2,047
Total Main Estimates	<u>4,018</u>	<u>3,527</u>	<u>2,847</u>	<u>2,047</u>
Adjustments to Planned Spending	<u>733</u>			
Net Planned Spending	4,751	3,527	2,847	2,047
Plus: Cost of Services Received Without Charge	<u>488</u>	<u>488</u>	<u>488</u>	<u>488</u>
Net Cost of Program	5,239	4,015	3,335	2,535
Full-Time Equivalents	17	17	17	17

* In years 2001-2002 and 2002-2003, the decrease in planned spending is caused by no approved planned spending for pay equity cases.

Section III: Plans, Results and Resources

A. Business Line Objective

Public Hearings

The Tribunal has one business line — to conduct public hearings and render decisions. With a smaller and permanent Tribunal, members can devote more time to cases and develop greater expertise. We expect cases will be decided more quickly, hearings will be scheduled in a more timely fashion and delays previously encountered by the Tribunal will be minimized. This should improve service for the parties appearing before the Tribunal. Human rights law is taking a new direction in its complexity and importance to Canadian society. The courts are continually emphasizing the importance of the application of human rights, and to some extent, express frustration with the previous process. The current Act should meet the needs of Canadians better than it has.

Last year, we anticipated the average cost of a case and cost per day would decrease with the new Act. That has proven to be true as the average cost of a case, in cost per day, has decreased by about 20 percent. The Tribunal also finished setting up for training and renovating the office, within its budget and within the expected time frame. With full-time members and the Tribunal's greater efficiency, the average cost of hearings should continue to decrease slightly. Mediation has also decreased the average case cost.

The Commission anticipates an increase in referrals to the Tribunal. The statistical information (Exhibit 1) provided within this report shows hearing days have been reduced over the last few years. However, with the increase in our case load, the number of hearing days in the next two to three fiscal years will likely increase.

Last year, we reported an increase in disability and hate message cases. Bill S-5, passed by Parliament in 1998, changed how we interpret and apply these types of cases. There was no increase last year as the Commission continues to investigate these new types of complaints. However, the Tribunal will be called on to interpret the new legislated standard. In the fall of 1999, the Supreme Court changed the legal test for an employer's defence for *bona fide* occupational requirements. In brief, the Court eliminated the distinction between direct and adverse effect discrimination. The Tribunal will evaluate how these changes will affect future cases related to individual complaints. The past jurisprudence, which until recently eliminated most disability cases going to Tribunal, is no longer defining these cases. New case law must be developed.



Exhibit 1: Public Hearings Expectations

	1998-1999 Forecast	1998-1999 Actual	1999-2000 Actual (as at January 2000)	2000-2001 Estimated
<i>Cases Appointed</i>				
Commission Referrals	31	20	30	48
Employment Equity Review Tribunals	0	0	0	2
Total Appointments	31	20	30	50
Cost per Case (\$ thousands)	50	50	50	40
<i>Hearing Days</i>				
Regular	141	104	85	200
Pay Equity	121	45	92	225
Employment Equity Review	0	0	0	20
Total Hearing Days	262	149	177	445
Cases Expected to be Resolved Through Mediation	10	4	7	25
Months to Render a Decision from Conclusion of Hearing	4.5	4.5	4.0	3.5
Months to Process a Case from Commission Referral to Rendering of Decision	13	12	12	10

All cases now require the employer to consider reasonable accommodation in cases where a *bona fide* occupational requirement is applicable. This will also add to the Tribunal's burden of disability-based complaints, until the new test is fully explored and applied by Tribunals and the courts.

The new Employment Equity Review Tribunal will be monitored carefully over the next fiscal year to determine its effect on Tribunal resources. The first case will be concluded in the early part of 2000-2001.

The following are also expected to affect Tribunal spending:

Increase in Travel Days — Previously, members from each geographical location would have taken hearings from their own region. Now there are fewer members, leaving some regions without their own. For example, there are no members for British Columbia. Members will have to travel to hear cases in other regions. Consequently, we anticipate being billed additional time for travel days.

Employment Equity Hearings — We foresee the need for Employment Equity hearings for the current fiscal year, because the Commission has started its statutory audit process of federally regulated employers. Hearings conducted by our members should start in the next fiscal year.

Members' Meetings and Workshops — The Chairperson requires that all members meet twice a year to share ongoing information and ideas, and to deal with specific topics. The courts and the public have demanded consistency in the Tribunal's work and decisions. Such consistency requires regular discussions among members, which was not possible when the Panel had 50 or 60 members.

Pay Equity Cases — Three major pay equity cases are expected to continue this year: *Public Service of Canada (PSAC) v. Canada Post*, *Public Service of Canada (PSAC) v. Government of the Northwest Territories*, and *CTEA et al. v. Bell Canada*. All three are complex and will require an enormous amount of the Tribunal's time and resources — some of it for travel to Yellowknife in the Northwest Territories.

Public Service of Canada (PSAC) v. Canada Post is the Tribunal's longest-running case. It has been in hearings since 1993. In 1999, the case sat for 47 days, for a total of 330 days. The complainants have rested their case, and the respondent is now presenting its case. The evidence should be completed in the next fiscal year.

CTEA et al. v. Bell Canada's hearings just began in 1999. The original Tribunal hearing the case was quashed in Federal Court, Trial Division. Then the Federal Appeal Court overturned that decision in November of 1998 and sent the case back to be heard by a differently constituted Tribunal under the new CHRA amendments. The parties have started the hearings before the new Tribunal, which sat for 15 days in 1999. The case may proceed for two to three years.

Public Service of Canada (PSAC) v. Government of the Northwest Territories had a total of 29 days of hearings in 1999. Since the case's referral to the Tribunal in 1997, the parties have brought forward many motions and requests for judicial review. Hearings are ongoing, however, and have been scheduled for 2000. The bulk of the case will be heard in Ottawa, but evidence of witnesses who reside in the North may be heard in Yellowknife or Iqaluit. The hearing will be concluded in the North.

Review of the Canadian Human Rights Act — The La Forest Panel will likely make recommendations that could greatly affect the Tribunal's role and mandate. If the government decides to act on the Panel's recommendations,



the Tribunal will substantially change the way it conducts business. Any long-term forecast related to the Tribunal's plans and workload would be meaningless until the Panel has completed its work.

Planned Spending

The Business Line Spending Plan is the same as for the agency's overall plan. (See details as stated in Section II, Departmental Planned Spending, page 8.)

Objective

The Tribunal works to ensure the equitable application of the CHRA and the *Employment Equity Act* through the conduct of fair and efficient public hearings.

B. Key Results Commitments

to provide Canadians with:	to be demonstrated by:
a fair, impartial and efficient public inquiry process for enforcing and applying the <i>Canadian Human Rights Act</i> and the <i>Employment Equity Act</i> .	<ul style="list-style-type: none">• a timely hearing and decision process.• well-reasoned decisions, consistent with evidence and the law.• changes to policies, regulations and laws made as a result of the Tribunal's decisions.• application of innovative processes to resolve disputes.• service that is satisfactory to the members, the parties involved and the public.• equity of access.• public awareness and use of the Tribunal's public documents.

Section IV: Financial Information

Net Cost of Program for the Estimates Year

(\$ Thousands)	TOTAL
Net Planned Spending	3,527
Plus:	
<i>Services Received Without Charge</i>	
• Accommodation from Public Works and Government Services Canada	458
• Contributions Covering Employees' Share of Insurance Premiums and Costs from Treasury Board Secretariat	30
• Workers' Compensation Coverage from Human Resources Development Canada	-
• Salary and Associated Expenditures of Legal Services from Justice Canada	-
	488
Net Cost of Program	4,015

Calculations: Employee Benefit Plans 19.5% of 537,000 = 104,715;
Insurance Plans 5.6% of 537,000 = 30,072

Section V: Other Information



Contacts for Further Information and Web Site

Michael Glynn
Registrar
Canadian Human Rights Tribunal
473 Albert Street
Suite 900
Ottawa, Ontario
K1A 1J4

Tel: (613) 995-1707

Fax: (613) 995-3484

e-mail: Registrar@chrt-tcdp.gc.ca

Web site: www.chrt-tcdp.gc.ca

Legislation and Associated Regulations Administered

The Minister of Justice is responsible to Parliament for the *Canadian Human Rights Act* (R.S.C. 1985, CH-6, amended).

The Minister of Labour is responsible to Parliament for the *Employment Equity Act* (Bill C-64, given assent on December 15, 1995).

Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports

The following documents can be found on the Tribunal's Web site.

Annual Report (1998)
Performance Report (for period ending March 31, 1999)
Procedures for Mediation
Report on Plans and Priorities (1999-2000 Estimates)
Rules of Procedure



Tribunal canadien des droits de la personne

**Budget des dépenses
2000-2001**

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : <http://publications.tpsgc.gc.ca>

No. de catalogue BT31-2/2001-III-104

ISBN 0-660-61221-6

Tribunal canadien des droits de la personne

Budget des dépenses 2000–2001

Rapport sur les plans et les priorités

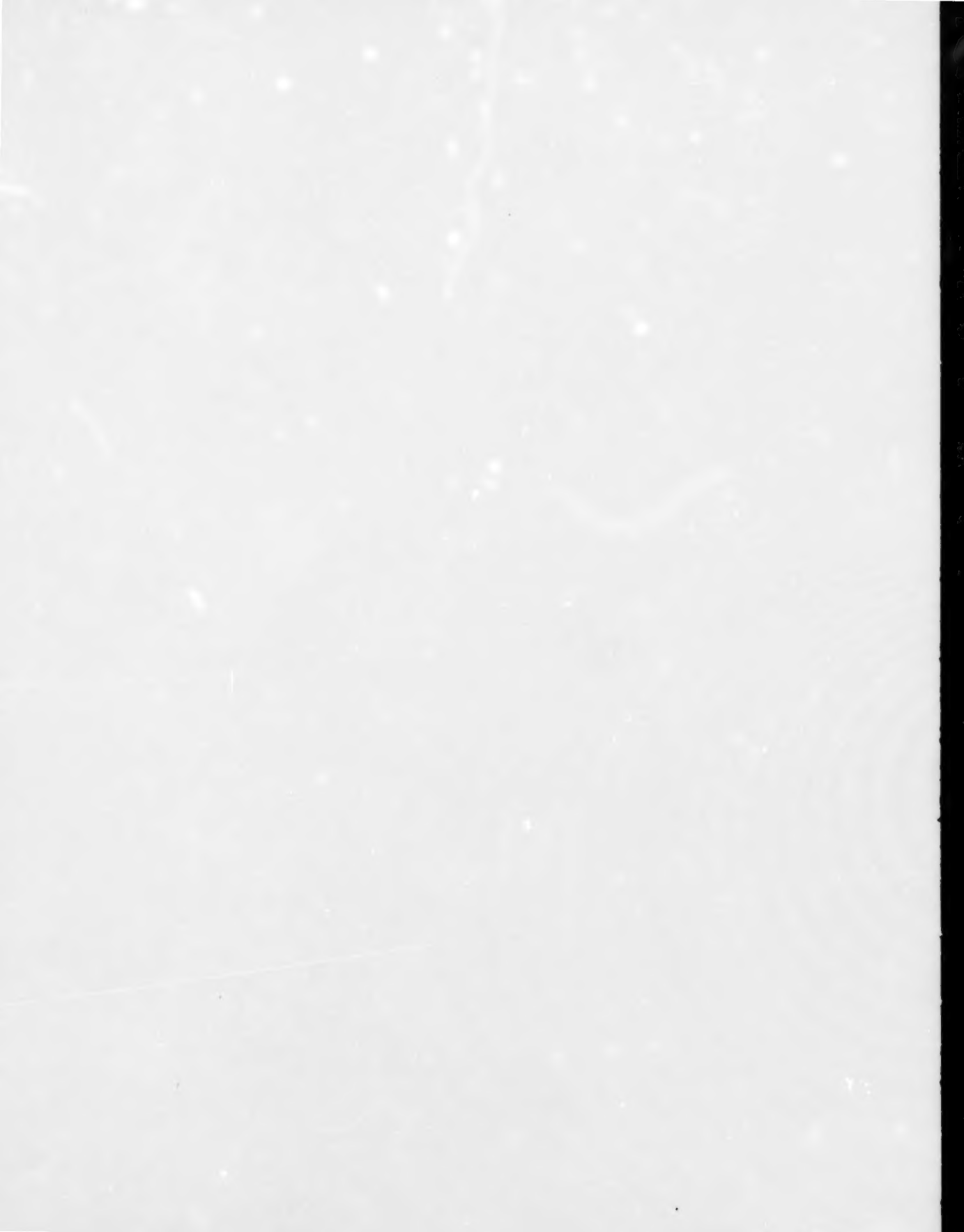
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anne McLellan', written in a cursive style.

Anne McLellan
Ministre de la Justice



Table des matières

Section I : Messages	1
A. Message de la présidente	1
B. Déclaration de la direction	3
Section II : Aperçu du ministère	5
A. Mandat, rôles et responsabilités	5
B. Objectifs	8
C. Facteurs externes influant sur le ministère	9
D. Dépenses ministérielles prévues	10
Section III : Plans, résultats et ressources	11
A. Objectif du secteur d'activité	11
B. Principaux engagements en matière de résultats	15
Section IV : Renseignements financiers	17
Section V : Autres renseignements	19
Renseignements complémentaires et site Web	19
Lois et règlements connexes appliqués	19
Rapports annuels statutaires et autres rapports ministériels	19



Section I : Messages

A. Message de la présidente

L'année écoulée a été une période de transition pour le Tribunal canadien des droits de la personne. Il s'agissait de notre première année d'activité complète en tant que tribunal permanent depuis l'entrée en vigueur des modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* le 1^{er} juillet 1998.

L'une des raisons invoquées pour justifier la révision de la procédure de règlement des plaintes touchant les droits de la personne à l'échelle fédérale était le désir de se doter d'un véritable organe d'experts pour appliquer cette procédure. Afin de rehausser le niveau d'expertise du Tribunal et de favoriser des audiences impartiales et efficaces, nous avons dispensé aux membres du nouveau Tribunal une vaste formation d'une durée de trois semaines. Dans le cadre de cette formation, les membres ont acquis des connaissances spécialisées dans plusieurs domaines (p. ex., règles juridiques de fond relatives aux droits de la personne, gestion d'une audience, règles de preuve, rédaction des décisions, théorie de la médiation et techniques connexes). Cette initiative visait non seulement à améliorer le niveau d'expertise du Tribunal, mais aussi à bien sensibiliser ses membres à leur responsabilité d'assurer aux parties une audience impartiale qui se déroule dans le respect de la permanence des méthodes. J'ai été particulièrement impressionnée par la détermination et l'enthousiasme dont les membres ont fait montre au cours des séances de formation.

Le Tribunal a entrepris durant l'année écoulée un certain nombre d'initiatives afin d'améliorer ses procédures. Par exemple, il s'est doté de règles de procédure pour les audiences ainsi que de règles de médiation, il a révisé le mécanisme de préparation des causes et il a fait une gestion plus serrée des dossiers.

Les efforts de médiation déployés par le Tribunal ont à nouveau influé considérablement sur le nombre de causes à instruire. De nombreux dossiers font actuellement l'objet d'une médiation, et le taux de règlement est élevé. Une enquête menée récemment auprès des intervenants a révélé un très haut degré de satisfaction à l'égard des initiatives de médiation du Tribunal. Le règlement des différends par voie de médiation comporte de nombreux avantages tangibles, dont le moindre n'est certes pas les économies importantes qui en résultent pour le contribuable. Toutefois, on sait par expérience que la publicité qui entoure les audiences et les décisions du Tribunal joue un rôle important sur le plan éducatif. On s'est demandé si le



règlement d'un pourcentage élevé de différends derrières des portes closes et sous le sceau du secret est conforme à l'objectif éducatif des procédures intentées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Nous avons confié au Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, présidé par l'honorable Gérard La Forest, le mandat d'examiner cette question et de nous faire part des résultats de sa réflexion.

Durant l'année qui vient de s'écouler, un nombre considérable de plaintes ont été réglées avant qu'elles parviennent au stade de l'audience — dans beaucoup de cas, grâce à la médiation, dans d'autres, grâce au bon vouloir des parties. Souvent, le Tribunal avait prévu plusieurs semaines d'audiences pour instruire des plaintes qui ont été résolues peu avant le début des procédures. À cause de cette situation, il est très difficile d'utiliser efficacement le temps ainsi libéré. Aussi avons-nous réexaminé notre mécanisme de préparation des causes afin d'assurer une meilleure utilisation du temps des membres à temps plein du Tribunal.

Il est difficile de dire ce que l'avenir réserve au Tribunal. Le Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* doit présenter son rapport à la ministre de la Justice au printemps 2000. Les recommandations du Comité et la réponse législative du gouvernement à ces recommandations pourraient entraîner une révision des rôles et responsabilités du Tribunal. Il nous tarde de connaître les recommandations du Comité quant aux améliorations qui pourraient être apportées à la procédure de règlement des plaintes relatives aux droits de la personne.

B. Déclaration de la direction

Rapport sur les plans et les priorités 2000-2001

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2000-2001 du Tribunal canadien des droits de la personne.

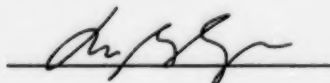
À ma connaissance (et sous réserve des observations ci-dessous), les renseignements :

- Décrivent fidèlement le mandat, les plans, les priorités, les stratégies et les résultats clés escomptés de l'organisation.
- Sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et priorités*.
- Sont complets et exacts.
- Sont fondés sur de bons systèmes d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Je suis satisfait des méthodes et procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nom :



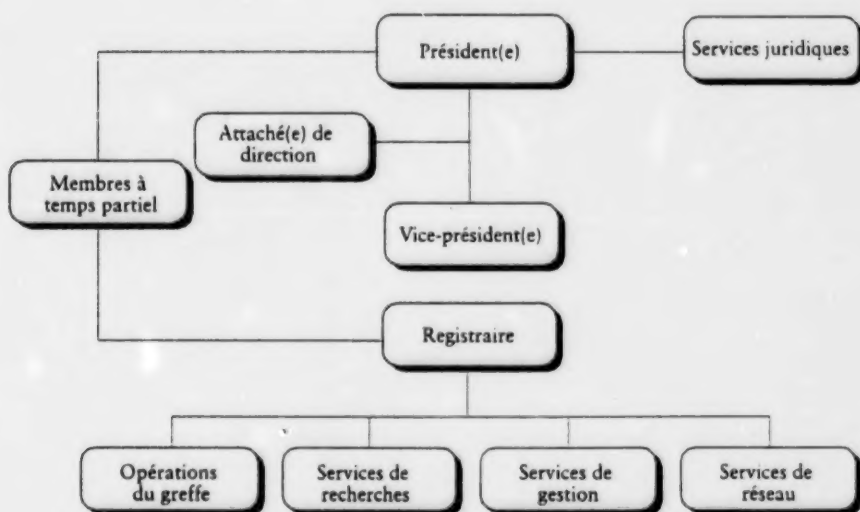
Date :

February 23, 2000



Section II : Aperçu du ministère

Organisation du ministère Tribunal canadien des droits de la personne/ Tribunal de l'équité en matière d'emploi



A. Mandat, rôles et responsabilités

Bien que le Parlement ait modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1998 pour créer un tribunal permanent restreint, notre rôle et nos obligations envers les Canadiens sont demeurés les mêmes. Les modifications apportées à la *Loi* visaient à créer un tribunal plus spécialisé pour instruire les plaintes de plus en plus complexes qui sont déposées. Nous avons été choyés puisque le gouvernement a nommé au Tribunal des membres avertis et compétents capables de relever le défi de plus en plus exigeant qui consiste à assurer la protection des droits de la personne dans une société complexe et diverse.

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire créé par le Parlement pour faire enquête sur les plaintes de discrimination et déterminer s'il y a eu violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*. Le Tribunal est la seule entité habilitée à décider s'il y a eu acte discriminatoire aux termes de la *Loi*.

Le Tribunal examine les plaintes de discrimination en tenant des audiences publiques. À la lumière des éléments de preuve — souvent contradictoires — et de la *Loi*, il détermine si un acte discriminatoire a été commis. Le cas échéant, il décide de la mesure qui s'impose pour faire cesser la discrimination et indemniser la victime de l'acte en question.

La grande majorité des actes discriminatoires ne sont pas malicieux. Les problèmes résultent souvent de pratiques systémiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur en matière d'emploi ou d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Comme le soulignait le vérificateur général dans son rapport de septembre 1998, très peu de cas sont clairs et les éléments probatoires et légaux sont extrêmement complexes. Les membres du Tribunal doivent consacrer de longues heures à analyser la preuve et les textes de loi avant d'en arriver à leurs conclusions.

Le Tribunal ne peut examiner que les plaintes dont l'a saisi la CCDP, habituellement après que cette dernière ait fait une enquête détaillée. La CCDP règle la plupart des plaintes sans l'intervention du Tribunal. Les renvois au Tribunal comportent généralement des aspects juridiques fort complexes, soulèvent de nouvelles questions relatives aux droits de la personne, portent sur des facettes non encore examinées de la discrimination ou concernent des plaintes reposant sur moult aspects et qui doivent être entendues sous serment.

Le Tribunal canadien des droits de la personne n'est pas un défenseur : c'est là le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne. Il a le mandat de faire appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, à la lumière des éléments de preuve dont il est saisi et de la jurisprudence. Les décisions du Tribunal peuvent être révisées par la Cour fédérale du Canada.

Le champ de compétence du Tribunal a été élargi en 1996 par suite de la proclamation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Tribunal canadien des droits de la personne fait également office de Tribunal de l'équité en matière d'emploi. On prévoit que les audiences en vertu de cette *Loi* commenceront en l'an 2000. Le Tribunal élabore actuellement les lignes directrices et les règles de procédure qui s'appliqueront à ce nouveau secteur de responsabilité. Un groupe d'intervenants possibles examinera et commentera le projet de règles avant sa publication dans la *Gazette du Canada*.

Le Tribunal continue de soumettre de plus en plus de causes au processus de règlement extrajudiciaire des différends (RED). Instauré en 1996, le RED a été couronné de succès. Au cours de la première année, 12 plaintes ont fait l'objet d'une médiation, dont six ont été réglées. En 1997, 19 plaintes ont été

soumises à la médiation. Seize d'entre elles ont été réglées; une seule demeure pendante. Deux plaintes se sont rendues au stade de l'audience. De façon générale, les parties ont été heureuses d'éviter une solution imposée par le Tribunal. Grâce au RED, le Tribunal a réalisé des économies appréciables — 75 000 \$ en 1996, 705 000 \$ en 1997, 203 000 \$ en 1998 et 230 000 \$ en 1999.

Cependant, comme les conditions de règlement demeurent confidentielles, le RED ne sert peut-être pas toujours l'intérêt public dans une perspective sociale plus large. Les causes qui sont jugées par le Tribunal créent souvent un précédent et les décisions peuvent avoir de vastes répercussions sociales. S'il est vrai que la médiation est susceptible dans certains cas de bien servir les intérêts du plaignant, il reste que d'autres personnes qui sont confrontées à une situation similaire ne peuvent tirer profit du règlement puisque ce dernier demeure confidentiel. Compte tenu de cette réalité, le Tribunal a entrepris un examen du RED pour déterminer son incidence sur les principes de justice sociale et la mesure dans laquelle ce mécanisme répond aux besoins de toutes les parties.

Le Tribunal canadien des droits de la personne est constitué de deux composantes : les membres et le greffe. Il comprend jusqu'à quinze membres à temps plein ou à temps partiel nommés par le gouverneur en conseil. La *Loi* exige que le président et le vice-président soient des membres à temps plein. Auparavant, le Comité du tribunal comprenait 50 à 60 membres à temps partiel. Les membres ont des antécédents variés, mais la plupart ont une formation juridique. Ils doivent tous posséder de l'expérience et des compétences dans le domaine des droits de la personne ou être sensibilisés à ceux-ci. Le greffe du Tribunal fournit aux membres une gamme complète de services administratifs et est chargé de planifier et d'organiser les audiences.

Le Tribunal examine des questions ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement. La *LCDP* interdit tout acte discriminatoire à l'égard d'un individu ou d'un groupe pour un motif fondé sur :

- la race
- l'origine nationale ou ethnique
- la couleur
- la religion
- l'âge
- le sexe (y compris la grossesse)
- la situation de famille
- l'état matrimonial
- la déficience



- l'état de personne graciée
- l'orientation sexuelle

La juridiction du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent du champ de compétence du Parlement du Canada. Sont visés les ministères et organismes fédéraux, les banques, les compagnies aériennes et autres fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement. Au chapitre de l'équité en matière d'emploi, la *Loi* ne s'applique qu'aux employeurs ayant plus de 100 employés.

Le processus décisionnel du Tribunal doit demeurer indépendant et impartial — et être perçu comme tel — en étant équitable envers toutes les parties. Dans chaque instance, les membres du Tribunal se prononcent uniquement sur le fond et au regard de la preuve produite à l'audience.

Les activités du greffe sont tout à fait indépendantes du processus décisionnel. Le greffe doit rendre compte de l'utilisation des ressources allouées par le Parlement. Il planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres et fournit à ces derniers le soutien administratif dont ils ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions. Il doit offrir à la population canadienne des services efficaces et de haute qualité.

Soucieux de maîtriser les coûts tout en maintenant les services, le greffe examine et révisé régulièrement ses méthodes et pratiques tout en s'occupant d'un nombre plus ou moins grand de causes, dont certaines sont très complexes et exigent la tenue d'audiences à différents endroits. Le greffe n'a pas d'emprise sur le nombre de ces audiences ni sur leur durée ni sur les endroits où elles se déroulent. Par conséquent, il est souvent difficile de fournir un soutien au Tribunal et des services au public tout en respectant un budget fixe.

B. Objectifs

Les objectifs des membres consistent à interpréter et à faire appliquer et respecter les droits de la personne au Canada, en conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en tenant des audiences en bonne et due forme et en rendant des décisions impartiales.

Les objectifs du greffe consistent à soutenir le Tribunal dans son fonctionnement, à aider à assurer son indépendance et son impartialité et à créer un milieu positif et propice à l'accomplissement des fonctions des membres.

C. Facteurs externes influant sur le ministère

Le Tribunal canadien des droits de la personne exerce son activité dans le contexte suivant :

- **attentes et préoccupations du public** — Étant conscient de l'importance et des conséquences de ses décisions pour les employeurs et les particuliers, le Tribunal s'acquitte de son rôle avec diligence et ouverture d'esprit afin d'assurer à tous un traitement juste et équitable.
- **engagements du gouvernement** — Le Tribunal est solidaire des engagements du gouvernement à l'égard des droits de la personne et de l'équité au travail. Les décisions du Tribunal sont le reflet des initiatives législatives du gouvernement en matière de droits de la personne.
- **décentralisation** — En tant que petit organisme indépendant ayant son siège à Ottawa, le Tribunal ne se sent pas directement visé par la décentralisation. Comme le prévoit la *Loi*, des membres sont nommés dans les différentes régions du pays.
- **progrès de la technologie** — Le Tribunal continue de se doter de moyens technologiques d'avant-garde afin de favoriser un meilleur accès des membres, de ses clients et de la population en général à ses documents publics.

Autres facteurs externes

Examen de la Loi

En avril 1999, la ministre de la Justice a annoncé la création d'un comité chargé d'examiner la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, présidé par l'honorable Gérard La Forest, ancien juge à la Cour suprême. Le mandat de ce groupe consiste à examiner le rôle de la Commission et du Tribunal ainsi que certaines dispositions de la *Loi* afin que les Canadiens puissent compter sur un mécanisme amélioré de règlement des différends en matière de droits de la personne.

Nous appuyons l'orientation de la Ministre à cet égard. Le Comité d'examen doit présenter son rapport à la ministre en avril 2000.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a fait l'objet de nombreuses modifications depuis son adoption en 1978, mais il n'y avait pas encore eu d'examen détaillé du mandat législatif de la Commission et du Tribunal. Les



changements apportés ont généralement été dictés par des décisions judiciaires. L'examen complet en voie d'être effectué permettra au Parlement de mettre à jour la *Loi canadienne sur les droits de la personne* afin de l'adapter aux tendances de l'heure dans le domaine des droits de la personne.

Il est difficile pour l'instant de prévoir les conséquences de cet examen pour le Tribunal. Le Comité d'examen n'a fait aucune déclaration publique au sujet des recommandations possibles. Toutefois, nous admettons que des changements s'imposent. Le Tribunal a accepté de collaborer avec le Comité d'examen et de lui fournir tout renseignement qui pourrait l'aider à mener à bien sa difficile mission. Le règlement des plaintes touchant les droits de la personne est une activité beaucoup plus complexe depuis quelques années. Aussi, le processus de révision judiciaire s'appliquant aux les procédures du tribunal et de ses pouvoirs, y compris celui de faire appliquer ses décisions, doit être.

Initiatives nouvelles en l'an 2000

Le Tribunal a amorcé, dans les domaines énumérés ci-après, des initiatives qu'il poursuivra au cours de la prochaine année :

- formation permanente de ses membres
- rapidité d'exécution
- médiation
- évaluations technologiques

D. Dépenses ministérielles prévues

(En milliers de dollars)	Prévision de dépenses 1999-2000*	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Budgétaire du Budget principal des dépenses	4 018	3 527	2 847	2 047
Total du Budget principal des dépenses	<u>4 018</u>	<u>3 527</u>	<u>2 847</u>	<u>2 047</u>
Rajustement	733			
Dépenses prévues nettes	<u>4 751</u>	<u>3 527</u>	<u>2 847</u>	<u>2 047</u>
 Plus : Coût des installations fournies sans frais	 <u>488</u>	 <u>488</u>	 <u>488</u>	 <u>488</u>
Dépenses prévues nettes	<u>5 239</u>	<u>4 015</u>	<u>3 335</u>	<u>2 535</u>
 Équivalents temps plein	 17	 17	 17	 17

- * La diminution des dépenses prévues pour les exercices 2001-2002 et 2002-2003 s'explique par le fait qu'il n'y a pas de dépenses prévues approuvées pour les causes relatives à l'équité salariale.

Section III : Plans, résultats et ressources



A. Objectif du secteur d'activité

Audiences publiques

Le Tribunal n'a qu'une fonction : procéder à des audiences publiques à l'issue desquelles il rend des décisions. Comme le Tribunal est maintenant de plus petite taille et permanent, ses membres peuvent consacrer plus de temps à leur rôle et améliorer leur compétence. Nous prévoyons que les décisions seront rendues plus rapidement, que les audiences seront tenues dans des délais plus courts et que les retards qui affligeaient auparavant le Tribunal seront réduits au minimum. La qualité des services s'en trouvera améliorée et on répondra mieux aux besoins des parties comparissant devant le Tribunal. La législation relative aux droits de la personne prend une nouvelle orientation aussi bien en ce qui concerne son importance au sein de la société canadienne que sa complexité. Les cours de justice soulignent sans cesse l'importance de bien appliquer les lois relatives aux droits de la personne et, dans une certaine mesure, mettent en évidence la frustration à l'égard du processus antérieur. Les améliorations résultant de la *Loi* actuelle devraient permettre de mieux répondre aux besoins des Canadiens.

L'an dernier, nous avons indiqué que nous prévoyions abaisser grâce à la nouvelle *Loi* le coût moyen des audiences et le coût par jour d'audience. C'est exactement ce qui s'est produit puisque le coût moyen des audiences, exprimé en termes de coût par jour, a chuté de 20 %. Les membres du Tribunal ont reçu leur formation préliminaire et la rénovation des locaux est terminée. Ces initiatives ont été menées à terme en respectant les budgets et échéanciers établis. Nous prévoyons que la nomination de membres à temps plein et les gains en efficience qui seront réalisés permettront au Tribunal d'abaisser encore légèrement le coût moyen des audiences. La médiation contribue grandement à réduire les coûts.

La Commission nous a informés qu'elle prévoyait un accroissement du nombre de renvois au Tribunal. Les statistiques fournies dans ce rapport (figure 1) révèlent que le nombre de jours d'audience a diminué ces dernières années. Cependant, vu l'accroissement du nombre de causes, on estime que le nombre de jours d'audience augmentera au cours des deux ou trois prochains exercices.



Figure 1 : Prévisions relatives aux audiences publiques

	Prévisions 1998-1999	Données réelles 1998-1999	Données réelles 1999-2000 (jusqu'en janv. 2000)	Estimations 2000-2001
Renvois de la CCDP	31	20	30	48
Tribunal de l'équité en matière d'emploi	0	0	0	2
Nombre total de nominations	31	20	30	50
Coût par audience	50 000 \$	50 000 \$	50 000 \$	40 000 \$
Nombre de jours d'audience	141	104	85	200
- Causes ordinaires	121	45	92	225
- Équité salariale	0	0	0	20
- Équité en matière d'emploi				
Nombre total de jours d'audience	262	149	177	445
	10	4	7	25
Nombre de règlements possibles suite à la médiation	4,5 mois	4,5 mois	4,0 mois	3,5 mois
Délai entre la fin de l'audience et la décision	13 mois	12 mois	12 mois	10 mois
Délai entre le renvoi d'une cause par la CCDP et la décision				

Dans le rapport de l'année dernière, nous avons mentionné que les causes relatives à la déficience et aux messages de haine iraient en augmentant. Les modifications adoptées par le Parlement en 1998 (projet de loi S-5) ont entraîné des changements au chapitre de l'interprétation de la *Loi* et de son application aux causes de ce genre. Il n'y a pas eu d'augmentation l'an dernier, car la Commission continue de faire enquête sur les plaintes de cette nature. Toutefois, par suite des modifications législatives touchant ce type de plaintes, le Tribunal sera appelé à interpréter la nouvelle norme prévue par la *Loi*. En outre, à l'automne de 1999, la Cour suprême a modifié le critère juridique qui s'applique dans les cas où la défense d'un employeur est basée sur une exigence professionnelle justifiée (EPJ). En résumé, elle a éliminé la distinction entre la discrimination directe et la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Le Tribunal sera appelé à réévaluer la mesure dans laquelle ces modifications influenceront sur les futures causes portant sur des plaintes de

particuliers relatives à la déficience, à la religion et à d'autres motifs de distinction illicites. La jurisprudence existante, en vertu de laquelle la plupart des affaires de déficience ne pouvaient être soumises au Tribunal, ne constitue plus une base de référence. Une nouvelle jurisprudence doit être établie.

Dans tous les cas où une EPJ s'applique, il faut dorénavant que l'employeur envisage de prendre des mesures raisonnables pour répondre aux besoins de la personne en cause. Voilà un autre élément qui ajoutera au fardeau du Tribunal relativement aux plaintes fondées sur la déficience, jusqu'à ce que le nouveau critère ait été pleinement examiné et appliqué par le Tribunal et les tribunaux d'instance supérieure.

On suivra de près les activités du nouveau Tribunal de l'équité en matière d'emploi au cours du prochain exercice afin de déterminer leurs répercussions sur les ressources du Tribunal. La clôture de la première cause est prévue au début de l'exercice 2000-2001.

On prévoit également que les éléments suivants influenceront sur les dépenses et l'utilisation des ressources :

Augmentation des jours de déplacement — Les membres étant moins nombreux, il n'y aura pas suffisamment de membres pour instruire les causes dans les diverses régions du pays. Par exemple, le Tribunal ne compte aucun membre provenant de la Colombie-Britannique. Auparavant, les membres dans chaque région géographique instruisaient normalement les causes émanant de leur propre région. Dorénavant, les membres seront fréquemment appelés à se déplacer pour instruire des causes dans d'autres régions. Par conséquent, nous prévoyons avoir à payer du temps supplémentaire pour les jours de voyage.

Équité en matière d'emploi — Nous prévoyons qu'il faudra tenir des audiences relatives à l'équité en matière d'emploi au cours du présent exercice puisque la CCDP a amorcé le processus statutaire d'examen auquel sont soumis les employeurs régis par le gouvernement fédéral. Les audiences que tiendront nos membres devraient débiter au cours du prochain exercice.

Réunions des membres et ateliers — La présidente a exigé que tous les membres assistent deux fois l'an à des séances d'information et à des réunions visant à permettre des échanges de vues, des discussions et l'examen de certaines questions. Les tribunaux et le public ont demandé que le Tribunal fasse preuve de cohérence dans son travail et dans ses décisions. Dans cette optique, il est absolument nécessaire que les membres participent périodiquement à des discussions et à des échanges de vues, chose qui n'était pas possible lorsque le Comité était composé de 50 ou 60 membres.

▼ **Équité salariale** — On prévoit que les procédures entreprises dans le cadre des trois principales causes (*Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Postes Canada*, *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* et *ACET et autres c. Bell Canada*) se poursuivront au cours du présent exercice. Il s'agit de causes complexes auxquelles le Tribunal devra consacrer beaucoup de temps et de ressources — entre autres, pour les voyages à Yellowknife, dans les Territoires du Nord-Ouest.

La cause *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Postes Canada* est celle qui aura duré le plus longtemps dans les annales du Tribunal. Les audiences ont débuté en 1993. En 1999, les membres instructeurs ont siégé pendant 47 jours, ce qui a porté à 330 le nombre de jours d'audience. Les plaignants ont terminé leur plaidoyer; c'est au tour de l'intimée de présenter le sien. On prévoit que la présentation de la preuve prendra fin au cours du prochain exercice.

Les audiences dans la cause *ACET et autres c. Bell Canada* ont débuté en 1999. Les procédures originales ont été annulées par la Division de première instance de la Cour fédérale. Par la suite, la Division d'appel de la Cour d'appel fédérale a renversé cette décision en novembre 1998 et renvoyé l'affaire afin qu'elle soit entendue de nouveau par un tribunal différemment constitué en vertu des nouvelles dispositions de la *LCDP*. Les membres instructeurs affectés à ces nouvelles audiences ont siégé durant 15 jours en 1999. Cette cause pourrait durer deux ou trois ans.

Au total, 29 jours d'audience ont été consacrés à la cause *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* en 1999. Depuis le renvoi de cette affaire au Tribunal en 1997, les parties ont présenté de nombreuses motions de même que des demandes de révision judiciaire. Toutefois, l'audience se poursuit et d'autres jours d'audience sont prévus en l'an 2000. L'instruction se déroulera en majeure partie à Ottawa, mais les témoignages des témoins qui résident dans le nord seront peut-être entendus à Yellowknife ou à Iqaluit. L'audience sera clôturée dans le nord.

Examen de la Loi canadienne sur les droits de la personne — Nous prévoyons que le Comité La Forest présentera des recommandations qui pourraient entraîner une révision en profondeur du rôle et du mandat du Tribunal. Si le gouvernement décide de donner suite à ces recommandations, le mode de fonctionnement du Tribunal pourrait s'en trouver considérablement modifié. Tant que le Comité n'aura pas terminé son travail, il est inutile de tenter d'établir des prévisions à long terme en ce qui a trait aux plans et à la charge de travail du Tribunal.

Dépenses prévues

Le Plan de dépenses par secteur d'activité est le même que le plan général de l'organisme. (Pour les détails, voir la page..., Section II, Plan des dépenses).

Objectif

Le Tribunal s'efforce d'appliquer de façon équitable la *LCDP* et la *LÉME* en tenant des audiences publiques efficaces et impartiales.

B. Principaux engagements en matière de résultats

offrir aux Canadiens :	stratégies mises en oeuvre :
un processus d'examen public juste, impartial et efficient en matière d'application de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> .	<ul style="list-style-type: none">• rapidité d'exécution (audience et processus décisionnel)• décisions bien motivées et cohérentes, compte tenu de la preuve présentée et de la jurisprudence.• révision des lois, des règlements et des politiques par suite des décisions du Tribunal.• application de méthodes innovatrices pour régler les différends.• service satisfaisant pour les membres, les parties intéressées et le public.• accès équitable.• sensibilisation à l'existence des documents publics du Tribunal et utilisation de ces documents.



Section IV : Renseignements financiers



Coût net du programme pour l'année budgétaire

(En milliers de dollars)	TOTAL
Dépenses prévues	4 729
Plus :	
<i>Installations fournies sans frais</i>	
• Installations fournies par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	458
• Contributions représentant la part des employés des primes d'assurance et les frais payés par le SCT	30
• Contributions au régime d'indemnisation des victimes d'accidents du travail, assumées par Développement des ressources humaines Canada	-
• Traitements et coûts connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	-
	488
Coût du programme en 2000-2001	5 217

Calculs : Régimes d'avantages sociaux des employés 19,5 % de 537 000 = 104 715

Régimes d'assurance 5,6 % de 537 000 = 30 072



Section V : Autres renseignements



Renseignements complémentaires et site Web

Michael Glynn

Greffier

Tribunal canadien des droits de la personne

473, rue Albert, bureau 900

Ottawa (Ontario) K1A 1J4

Téléphone : (613) 995-1707

Télécopieur : (613) 995-3484

Courrier électronique : Registrar@chrt-tcdp.gc.ca

Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Lois et règlements connexes appliqués

La ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, c. H-6, version modifiée)

Le ministre du Travail est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Projet de loi C-64, sanctionné le 15 décembre 1995)

Rapports annuels statutaires et autres rapports ministériels

Les documents suivants peuvent être consultés sur le site Web :

Procédures relatives à la médiation

Rapport annuel (1998)

Rapport sur le rendement pour la période se terminant le 31 mars 1999

Rapport sur les plans et les priorités (Budget des dépenses 1999-2000)

Règles de procédure